

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN BISSAPPU KABUPATEN BANTAENG

Ihwal Asrul¹, Yoel Pasae², Amir Jaya³

ihwalasrul9@gmail.com¹, ypasae@ukipaulus.ac.id², amirjaya0505@gmail.com³

Universitas Kristen Indonesia Paulus

Abstract

IHWAL ASRUL. The Influence of Leadership Style, Motivation and Working Environment on the Performance of Employees at the Bissappu District Office, Bantaeng Regency (Supervised by Ir Yoel Pasae and Amir Jaya) This study aims to analyze the influence of leadership style, motivation, and work environment on employee performance at the Bissappu District Office, Bantaeng Regency. A quantitative approach was employed with a population of 45 employees, all taken as samples using a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires and documentation, then analyzed using multiple linear regression with SPSS version 27. The t-test results indicate that leadership style has a positive and significant effect on performance ($\beta = 0.663$; $t = 6.504$; $p = 0.000$), motivation also has a positive and significant effect ($\beta = 0.306$; $t = 3.210$; $p = 0.003$), while work environment has no significant effect ($\beta = -0.223$; $t = -1.898$; $p = 0.065$). The F-test shows $F = 56.373$ with $p = 0.000 < 0.05$, meaning that all variables simultaneously have a significant effect on employee performance. The coefficient of determination (R^2) = 0.808 indicates that 80.8% of the variation in employee performance is explained by the independent variables, while the rest is influenced by other factors beyond this study.

Keywords: Leadership Style, Motivation, Work Environment, Employee Performance.

Abstrak

IHWAL ASRUL. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Ker Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Bissappu Kabupaten Bantaeng (dibimbing Oleh Ir Yoel Pasae dan Amir Jaya) Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Bissappu Kabupaten Bantaeng. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi 45 pegawai yang seluruhnya dijadikan sampel melalui teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dokumentasi, kemudian dianalisis dengan regresi linier berganda menggunakan SPSS versi 27. Hasil uji t menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ($\beta = 0,663$; thitung = 6,504; sig. 0,000), motivasi juga berpengaruh positif dan signifikan ($\beta = 0,306$; thitung = 3,210; sig. 0,003), sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan ($\beta = -0,223$; thitung = -1,898; sig. 0,065). Uji F memperoleh nilai Fhitung = 56,373 dengan sig. 0,000 < 0,05 yang berarti secara simultan ketiga variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,808 menunjukkan bahwa 80,8% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel bebas, sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain di luar penelitian ini.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Dalam konteks pelayanan publik di Indonesia, kinerja aparatur pemerintahan menjadi tolok ukur utama keberhasilan birokrasi. Pegawai kantor kecamatan, sebagai ujung tombak pemerintahan tingkat bawah, memainkan peran strategis dalam melayani masyarakat secara langsung. Keberhasilan pelayanan publik sangat bergantung pada bagaimana manajemen sumber daya manusia, terutama aspek kepemimpinan dan motivasi, dikelola secara efektif di lingkungan kerja birokrasi.

Kecamatan Bissappu di Kabupaten Bantaeng merupakan salah satu wilayah

administratif yang menghadapi tantangan pembangunan dan pelayanan masyarakat yang kompleks. Seiring dengan meningkatnya tuntutan pelayanan publik yang cepat, tepat, dan transparan, kualitas kinerja pegawai menjadi fokus perhatian utama. Dalam kerangka teori harapan (*expectancy theory*), seseorang cenderung bekerja secara maksimal ketika ia memiliki keyakinan bahwa upaya yang dilakukannya akan menghasilkan kinerja yang memuaskan dan mengarah pada pencapaian hasil yang diharapkan. Hal ini menandakan pentingnya sistem kepemimpinan yang mendukung serta motivasi internal yang kuat bagi pegawai kecamatan.

Fenomena yang terjadi di lingkungan kerja kantor kecamatan sering kali menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara harapan masyarakat dan hasil kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari berbagai keluhan terhadap pelayanan administrasi, keterlambatan proses birokrasi, hingga kurangnya inisiatif pegawai dalam menjalankan tugasnya. Dalam kerangka teori kebutuhan dari Maslow, ketidaksesuaian tersebut menunjukkan bahwa kebutuhan sosial dan aktualisasi diri pegawai belum terpenuhi secara optimal, sehingga memengaruhi dedikasi dan kinerja mereka dalam memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat.

Salah satu faktor dari dalam diri organisasi yang dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan kecamatan. Kepemimpinan yang tidak adaptif, kurang komunikatif, atau otoriter dapat menurunkan semangat kerja pegawai dan menyebabkan ketidakefektifan organisasi. Purnomo (2021) menyatakan bahwa setiap pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan yang berbeda-beda sesuai dengan situasi dan kebutuhan organisasi. Perbedaan ini bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memotivasi setiap bawahan agar dapat memberikan kontribusi terbaik bagi instansi. Dengan menyesuaikan gaya kepemimpinan secara tepat, seorang pemimpin mampu mengarahkan, membina, dan memberdayakan bawahannya untuk mencapai tujuan bersama secara optimal.

Menurut Ulber Silalahi dalam Hidayat, (2025) pemimpin publik memiliki peran yang sangat krusial dalam menghadapi dan menyelesaikan berbagai permasalahan serta tantangan yang muncul di lingkungan publik. Namun, kenyataannya, pemimpin dan kepemimpinan yang efektif masih menjadi hal yang langka di sektor publik. Padahal, kebutuhan akan sosok pemimpin yang kompeten dan kepemimpinan yang efektif semakin meningkat di seluruh sektor publik guna menciptakan iklim yang mendukung pembangunan sektor publik yang efisien, demi kepentingan negara/pemerintah dan yang paling utama, untuk memenuhi hak dan harapan masyarakat sebagai pemegang kedaulatan.

Selain kepemimpinan, motivasi kerja pegawai menjadi variabel penting yang turut memengaruhi produktivitas. Menurut Anwar et al., (2022) motivasi merupakan dorongan dari dalam diri seseorang yang muncul dalam bentuk perasaan, minat, dan semangat, yang dapat mendorong serta menginspirasi individu untuk menjalankan berbagai aktivitas dengan rasa senang, sekaligus mengarah pada pencapaian hasil yang maksimal dan berkualitas.

Pegawai yang termotivasi tinggi biasanya menunjukkan tingkat komitmen yang kuat, loyal terhadap organisasi, serta antusias dalam meraih tujuan pekerjaan. Menurut teori motivasi Herzberg, elemen-elemen seperti pencapaian, apresiasi, dan tanggung jawab memiliki kontribusi besar dalam meningkatkan kepuasan serta performa kerja. Pegawai juga menjadi sumber daya utama yang memainkan peran penting dalam menciptakan sistem kinerja yang efektif di lingkungan pemerintahan (Anwar et al., 2022).

Lingkungan kerja menyangkut wadah atau tempat dimana para pegawai menjalankan setiap tugas dan pekerjaannya. Hal ini mencakup proses penerapan manajemen dan lingkungan kerja fisik, salah satunya antara lain ruangan yang nyaman dan tertata rapi, ventilasi yang baik, keamanan kerja, jam kerja yang sesuai serta keadaan lainnya yang dapat mendukung lancarnya pelaksanaan tugas. Aspek lingkungan kerja pada dasarnya memiliki kontribusi besar terhadap jalannya operasional organisasi karena kondisi dan keadaannya mampu mengaruhi sikap pegawai yang secara langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kondisi lingkungan kerja identik dengan keadaan yang mendukung proses jalannya pekerjaannya, sebab lingkungan kerja yang baik dan kondusif mempunyai kaitan erat terhadap kinerja pegawai yakni dengan efektifnya pelaksanaan operasional organisasi. Menurut Sapriyanto, (2024) Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Dalam konteks sosial saat ini, terjadi perubahan ekspektasi masyarakat terhadap pelayanan pemerintah, yang menuntut lebih banyak akuntabilitas dan efisiensi. Hal ini menambah tekanan bagi aparatur pemerintah, khususnya di tingkat kecamatan, untuk bekerja secara optimal. Ketika kebutuhan dasar pegawai terpenuhi dan mereka memiliki tujuan kerja yang jelas serta menantang, maka kinerja mereka akan meningkat secara signifikan. Oleh karena itu, diperlukan peran kepemimpinan yang mampu mengelola tekanan tersebut menjadi motivasi positif di lingkungan kerja.

Berbagai isu nasional tentang reformasi birokrasi juga menekankan pentingnya penguatan kapasitas aparatur sipil negara (ASN) melalui perbaikan kepemimpinan dan sistem insentif yang memadai guna meningkatkan motivasi. Kinerja birokrasi yang tinggi tidak hanya menuntut sistem yang efisien, tetapi juga figur pemimpin yang mampu mengembangkan potensi pegawai secara maksimal. Kepemimpinan efektif adalah yang mampu mengarahkan, memengaruhi, dan memotivasi bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi, sekaligus memperhatikan kesejahteraan dan pengembangan individu.

Beberapa studi terkini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki korelasi positif terhadap kinerja pegawai di sektor pemerintahan. Studi lain menyatakan bahwa motivasi kerja secara signifikan memengaruhi produktivitas dan kualitas kerja pegawai instansi pemerintah daerah.

Penelitian oleh Ayu et al. (2021) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki korelasi positif terhadap kinerja pegawai di sektor pemerintahan. Sedangkan menurut Nuraini et al., (2023) motivasi kerja secara signifikan memengaruhi produktivitas dan kualitas kerja pegawai instansi pemerintah daerah.

Namun, sebagian besar penelitian sebelumnya dilakukan di wilayah perkotaan atau pada instansi dengan karakteristik berbeda, sehingga kurang merepresentasikan dinamika di kantor kecamatan di daerah seperti Bissappu. Kondisi geografis, budaya kerja lokal, serta keterbatasan sumber daya menuntut pendekatan yang lebih kontekstual dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian yang mampu menggambarkan realitas kerja ASN di daerah secara menyeluruh dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Bissappu Kabupaten Bantaeng".

METODE PENELITIAN

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan dua metode utama, yaitu kuesioner (angket) dan dokumentasi. Kedua metode ini digunakan untuk

mendapatkan data yang valid dan relevan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan kinerja pegawai.

1. Kuesioner

Metode pertama yang digunakan dalam pengumpulan data adalah kuesioner. Kuesioner ini terdiri dari pertanyaan yang disusun berdasarkan variabel penelitian yang telah ditetapkan, yaitu gaya kepemimpinan, motivasi dan kinerja pegawai.

Kuesioner ini didistribusikan secara langsung kepada responden dan diharapkan untuk diisi dengan jujur dan objektif, dengan tujuan untuk mengukur persepsi dan pengalaman responden terkait dengan variabel penelitian.

Menurut sugiyono (2022) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang memungkinkan peneliti mengumpulkan informasi dari banyak responden secara efisien, terutama ketika peneliti ingin mengukur sikap, pendapat, dan perasaan individu tentang suatu topik tertentu.

2. Dokumentasi

Metode kedua yang digunakan adalah dokumentasi, yang bertujuan untuk memperoleh data sekunder berupa dokumen atau arsip yang terkait dengan struktur organisasi. Arikunto (2019) menyatakan bahwa dokumentasi adalah cara pengumpulan data dengan memanfaatkan dokumen tertulis yang sudah ada, dan ini sangat berguna untuk memperoleh data yang lebih komprehensif sebagai pelengkap data yang diperoleh melalui kuesioner.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji t, variabel Gaya Kepemimpinan (X1) memperoleh nilai koefisien regresi sebesar 0,663, dengan thitung = 6,504 dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Artinya, gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain, semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan di Kantor Kecamatan Bissappu, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dihasilkan.

Hasil ini menunjukkan bahwa kepemimpinan merupakan faktor dominan dalam membentuk perilaku dan etos kerja pegawai. Gaya kepemimpinan yang tepat mampu memberikan arahan, membangun komunikasi efektif, dan menumbuhkan semangat kerja dalam organisasi. Pimpinan yang mampu bersikap tegas namun tetap memperhatikan kebutuhan pegawai akan lebih mudah menggerakkan pegawai untuk bekerja sesuai target.

Temuan ini relevan dengan teori kepemimpinan yang dikemukakan oleh Shaleh et al., (2023) yang menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan memengaruhi semangat kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja bawahan. Pemimpin yang berorientasi pada hubungan (relationship oriented) dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja, sementara pemimpin yang hanya berorientasi pada tugas (task oriented) tanpa memperhatikan kebutuhan bawahan dapat menimbulkan resistensi.

Penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muchtar et al., (2024) yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan pemerintahan daerah. Hal ini memperkuat bukti bahwa kepemimpinan yang efektif menjadi salah satu faktor strategis untuk meningkatkan kualitas kerja organisasi.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan Kantor Kecamatan Bissappu Kabupaten Bantaeng berkontribusi besar dalam meningkatkan kinerja pegawai. Semakin efektif gaya kepemimpinan, baik dalam

bentuk arahan, motivasi, maupun pengambilan keputusan, maka semakin tinggi pula hasil kerja pegawai.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X2) memiliki koefisien regresi sebesar 0,306, dengan nilai $t_{hitung} = 3,210$ dan signifikansi $0,003 < 0,05$. Hal ini berarti motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Bissappu Kabupaten Bantaeng.

Motivasi merupakan dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi semangat seseorang dalam bekerja. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan dedikasi, inisiatif, serta kesungguhan dalam menyelesaikan tugas. Sebaliknya, pegawai dengan motivasi rendah biasanya bekerja secara asal-asalan, tidak memiliki target, dan kurang berorientasi pada hasil.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori motivasi yang dikemukakan oleh Herzberg, dalam teori Dua Faktor (Two Factor Theory), yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor motivator seperti prestasi, pengakuan, tanggung jawab, serta kesempatan berkembang. Jika faktor-faktor ini terpenuhi, maka kinerja pegawai akan meningkat secara signifikan.

Selain itu, temuan ini sejalan dengan penelitian Sariadi & Heryanda, (2020) yang menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di sektor publik. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi akan bekerja lebih disiplin, kreatif, serta berorientasi pada pencapaian hasil terbaik.

Dalam konteks Kantor Kecamatan Bissappu, motivasi pegawai dapat bersumber dari berbagai aspek, seperti adanya penghargaan atas prestasi kerja, pemberian insentif yang adil, serta kesempatan mengikuti pelatihan dan pengembangan diri. Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan perlu memberikan perhatian yang lebih serius terhadap faktor motivasi, agar pegawai tetap bersemangat dan terdorong untuk meningkatkan kualitas kerjanya.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) yang ditampilkan pada Tabel 4.11, variabel Lingkungan Kerja (X3) memiliki koefisien regresi negatif sebesar -0,223, dengan nilai $t_{hitung} = -1,898$ dan nilai signifikansi sebesar $0,065 > 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Bissappu Kabupaten Bantaeng.

Temuan ini memperlihatkan bahwa meskipun lingkungan kerja pada dasarnya merupakan faktor pendukung aktivitas pegawai, dalam konteks penelitian ini variabel tersebut tidak cukup kuat memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja. Dengan kata lain, kondisi lingkungan kerja yang baik atau kurang baik tidak serta-merta menjadi faktor utama yang menentukan kualitas kinerja pegawai. Hal ini memberikan gambaran bahwa terdapat faktor lain yang lebih dominan dibandingkan lingkungan kerja dalam memengaruhi kinerja.

Hasil tanggapan responden terhadap indikator-indikator lingkungan kerja, sebagian besar pegawai menilai aspek tersebut berada pada kategori cukup baik hingga baik. Indikator seperti pencahayaan ruang kerja, sirkulasi udara, tata letak meja, kenyamanan ruangan, serta hubungan antarpegawai dinilai relatif memadai. Namun, meskipun kondisi ini cukup mendukung, faktor lingkungan kerja tidak menjadi faktor penentu yang dominan dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai. Dengan demikian, meskipun lingkungan kerja secara umum sudah memenuhi standar kenyamanan, ternyata hal tersebut tidak cukup untuk memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hasil ini juga memperlihatkan bahwa pegawai lebih memaknai kinerja dari aspek tanggung jawab dan kewajiban formal, bukan dari aspek kenyamanan fisik semata. Oleh karena itu, meskipun beberapa responden menilai lingkungan kerja sudah cukup memadai, hal ini tidak serta-merta mendorong peningkatan produktivitas. Temuan ini menegaskan bahwa dalam birokrasi pemerintahan, faktor non-fisik seperti kepemimpinan, motivasi, dan komitmen organisasi lebih dominan dibandingkan dengan lingkungan kerja fisik.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Hulu, (2021) yang menyimpulkan bahwa di beberapa instansi pemerintahan, lingkungan kerja bukanlah faktor dominan dalam peningkatan kinerja karena motivasi serta gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang lebih besar.

4. Solusi dan Pengembangan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Bissappu Kabupaten Bantaeng, terdapat beberapa rekomendasi solusi dan strategi pengembangan sebagai berikut:

5. Pengembangan Gaya Kepemimpinan

Karena gaya kepemimpinan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, maka pimpinan perlu terus mengembangkan pola kepemimpinan yang adaptif dan humanis. Beberapa langkah yang dapat dilakukan adalah:

- a. Meningkatkan komunikasi efektif antara pimpinan dan pegawai, baik melalui rapat rutin, diskusi terbuka, maupun evaluasi kinerja individu.
- b. Menerapkan kepemimpinan partisipatif, di mana pimpinan melibatkan pegawai dalam proses pengambilan keputusan untuk meningkatkan rasa memiliki terhadap organisasi.
- c. Pelatihan kepemimpinan (leadership training) secara berkala agar pimpinan mampu menghadapi perubahan lingkungan kerja, teknologi, dan dinamika sosial.

6. Penguatan Faktor Motivasi

Motivasi juga terbukti signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, penguatan faktor motivasi dapat dilakukan melalui:

- a. Pemberian penghargaan dan insentif yang adil dan transparan bagi pegawai berprestasi, baik berupa finansial maupun non-finansial (sertifikat, apresiasi publik, promosi jabatan).
- b. Meningkatkan kesempatan pengembangan diri, misalnya dengan memberikan akses pada pelatihan, workshop, atau beasiswa pendidikan lanjutan.
- c. Menciptakan sistem evaluasi kinerja yang jelas agar pegawai memahami standar yang harus dicapai, serta mendapatkan umpan balik konstruktif untuk perbaikan.

7. Optimalisasi Lingkungan Kerja

Meskipun dalam penelitian ini lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, namun faktor ini tetap penting sebagai penunjang produktivitas jangka panjang. Beberapa solusi pengembangan adalah:

- a. Perbaikan fasilitas fisik seperti pencahayaan, sirkulasi udara, tata letak meja, dan ruang kerja yang lebih ergonomis.
- b. Membangun budaya kerja yang harmonis, misalnya melalui kegiatan kebersamaan, pembinaan hubungan antarpegawai, dan penguatan kerja sama tim.
- c. Pemanfaatan teknologi informasi dalam proses administrasi untuk menciptakan efisiensi kerja dan mengurangi beban manual yang berlebihan.

8. Strategi Pengembangan Kinerja Pegawai

Selain solusi spesifik pada setiap variabel, dibutuhkan strategi pengembangan yang

lebih menyeluruh, antara lain:

- a. Penguatan komitmen organisasi melalui internalisasi visi, misi, dan nilai-nilai organisasi agar pegawai memiliki orientasi yang sama dalam bekerja.
- b. Penerapan sistem reward and punishment yang proporsional, sehingga setiap kinerja pegawai dapat dihargai atau dievaluasi secara adil.
- c. Monitoring dan evaluasi berkala, baik terhadap kinerja individu maupun unit kerja, untuk mengidentifikasi hambatan sekaligus merumuskan langkah perbaikan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data, interpretasi temuan, serta pembahasan yang telah disajikan, penelitian ini menghasilkan beberapa simpulan penting.

1. Variabel Gaya Kepemimpinan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menegaskan bahwa semakin efektif gaya kepemimpinan yang diterapkan, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai Kantor Kecamatan Bissappu Kabupaten Bantaeng.
2. Variabel Motivasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki pegawai, baik intrinsik maupun ekstrinsik, maka semakin baik pula kinerja yang dicapai.
3. Variabel lingkungan kerja menunjukkan hasil yang berbeda. Hasil penelitian mengindikasikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, lingkungan kerja bukan merupakan faktor dominan dalam peningkatan kinerja pegawai pada konteks penelitian ini.
4. Hasil analisis secara simultan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menegaskan bahwa ketiga variabel tersebut secara kolektif berperan penting dalam menentukan tingkat kinerja. Selain itu, kontribusi ketiga variabel independen terhadap kinerja pegawai tergolong besar, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan simpulan penelitian, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Pimpinan Kantor Kecamatan Bissappu
 - a. Menerapkan gaya kepemimpinan yang partisipatif dan komunikatif, sehingga pegawai merasa lebih dihargai dan dilibatkan dalam proses kerja.
 - b. Menjadi role model dalam kedisiplinan, integritas, dan etos kerja agar pegawai dapat meneladani.
 - c. Melakukan evaluasi berkala terhadap gaya kepemimpinan yang diterapkan, apakah sudah sesuai dengan kebutuhan organisasi dan pegawai.
2. Bagi Pegawai Kantor Kecamatan Bissappu
 - a. Meningkatkan motivasi kerja melalui komitmen pribadi, disiplin, dan rasa tanggung jawab dalam menjalankan tugas.
 - b. Aktif mengikuti program pelatihan atau pengembangan diri yang disediakan agar kompetensi semakin meningkat.
 - c. Menjaga kerja sama dan hubungan baik antarpegawai untuk menciptakan suasana kerja yang harmonis dan produktif.

DAFTAR PUSTAKA

Abdul Charun Amin, Syarifuddin, A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penelitian Dan Pengembangan

- Daerah Kota Makassar. *Cendekia Akademika Indonesia* 2, 2(2), 265–278.
- Akbar Abbas, S. (2023). Faktor-Faktor Pendorong Motivasi Dan Perannya Dalam Mendorong Peningkatan Kinerja: Tinjauan Pustaka. *BALANCA : Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 5(1), 45–54. <https://doi.org/10.35905/balanca.v4i1.4295>
- Anwar, D. M., Sugiono, & Purnomo, H. (2022). Pengaruh Motivasi, Budaya Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Pegawai Pemerintah Kabupaten Nganjuk. *Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi*, 7(1), 86–91. <http://repository.unpkediri.ac.id/id/eprint/7703>
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik* (Edisi Revi). Rineka Cipta.
- Ayu, G., Purnamasari, N., Wayan Bagia, I., & Suwendra, W. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*, 9(1).
- Berta, E., & Prasiska, A. (2023). VARIABEL MEDIASI mencapai tujuan dari organisasi tersebut faktor yang menjadi kriteria untuk mencapai. 2(1), 76–85.
- Ghozali. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10e* (Edisi 10). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamidi. (2020). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal DIMENSI*, 9(1), 1–16.
- Hidayat, I. (2025). Peran Kepemimpinan Transformasional dalam Optimalisasi Kinerja Pelayanan Publik. 3(1), 133–143.
- Hulu, P. F. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai di dinas pariwisata dan kebudayaan kabupaten nias barat. *Ekonomii, Sosial & Humaniora*, 2(09), 116–134.
- Ike Hariyati, A. I. S. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sleman DIY. *Jurnal Mahasiswa Manajemen dan Umum (JMMU)*, 1(1), 1–12.
- Lumentut, D. M., Telah, C. F., Tinggi, S., Dan, B., & Dua, M. (2024). Analisis Kinerja Karyawan Terhadap Pendapatan di CV . Goodspeed Coffee Bitung.
- Muchtar, T., Nur, H., Akbar, A. M., & Basri, M. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Teknologi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran*, 7(4), 18122–18132.
- Muhammad Yusuf dan Lukman Daris. (2019). *Analisis Data Penelitian*. PT. Penerbit IPB Press.
- Noviyanti, N., Asmalah, L., & Fitria, J. R. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Kosami Sejahtera Utama Unit Terminal Inspection-T1, Bandar Udara Soekarno-Hatta Tangerang. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 6(3), 546–553. <https://doi.org/10.37481/sjr.v6i3.695>
- Nuraini, D., Hidayati, R. S., & Hermanto, H. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Produktifitas Kerja Pegawai Pada Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kabupaten Probolinggo. *JUMAD : Journal Management, Accounting, & Digital Business*, 1(1), 131–140. <https://doi.org/10.51747/jumad.v1i1.1327>
- Pranata, H. M., & Widodo, S. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kharisma Pemasaran Bersama Nusantara dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 24(2), 1944. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v24i2.5490>
- Purnomo, B. R. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Semangat Kerja Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Pasuruan. 4, 263–276.
- Samangun, L., Sabandar, S. Y., & Todingbua, M. A. (2024). Analisis Lingkungan Kerja , Karakteristik Lingkungan Kerja , dan Kemampuan. *Yos Soedarso Economics Journal (Yej)*, 6(2), 113–121. <https://ejurnal.yossoedarso.ac.id/index.php/ysej-server/article/view/yej6211>
- Sapriyanto, J. (2024). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI

- KANTOR CAMAT KECAMATAN SAKOKOTA PALEMBANG. 19(2), 183–199.
- Sariadi, L., & Heryanda, K. K. (2020). Motivasi Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Sawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 6(2), 215–224.
- Shaleh, I., Nuruddin Subhan, M., & Ardianto, Y. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Holland Bakery Depok. *Jimp*, 3(2), 134–146.
- Silaen, N. R., Nurlaeli, A., & Asir, M. (2022). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA : Perspektif Pengembangan dan Perencanaan (N. Rismawati (ed.); Edisi Pert). Widina Bhakti Persada. sugiyono. (2022). Metode Penelitian. ALFABETA,CV.
- Syahputri, A. Z., Fallenia, F. Della, & Syafitri, R. (2023). Kerangka berfikir penelitian kuantitatif. *Tarbiyah: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Pengajaran*, 2(1), 160–166.
- Waqidah, K., & Mayasiana, N. A. (2024). Strategi Peningkatan Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Tempurejo Kabupaten Jember. 104–118.
- Wijaya Hendry, Alamsyah, R., Supriyanto, F., Subardi, L., & Dinasty, T. T. N. (2024). PENGARUH FASILITAS KANTOR DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PERANGKAT PERUMDA TIRTA RANDIK KECAMATAN SEKAYU. 7(1), 20–34.